

## **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**( Studi Kasus pada CV Dharma Utama- Duta Catering, Batu )**

**Oleh**

**Lina Apriana\*)**

**Hadi Sunaryo \*\*)**

**M. Khoirul ABS\*\*\*)**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering, Batu baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering yang berjumlah 82 orang. Pengumpulan data melalui kuisioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 14.0. teknik pengambilan sampel menggunakan penyebaran angket dengan penilaian skala rikert dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja (*quality of work life*), Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.**

### **ABSTRACT**

*This stud aims to examine and analyze the effect of quality of work life, work motivation, work discipline on employee performance CV Dharma Utama-Duta Catering Batu either partial or together. The population and sample is all employees of CV Dharma Utama- Duta Catering which amounts to 82 person. The data colection through questionnaires. In this study data analysis using SPSS 14.0 version. The technique sampling using a questionnaires with a rating scale rikert and mechanical testing data used in this study include validity test, normality test, classic assumption test, multiple linier regression analysis, F test, t test.*

*The results of the analysis show that the quality of work life significantly*

*influence the employee performance, while motivation and work discipline does not significant effect on employee performance. It show that the quality of work life, motivation, work discipline significantly influence the performance of employees.*

**Keyword: Quality of Work Life, Motivation, Work Discipline, Performance.**

## **PENDAHULUAN**

### **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan unsur utama keberhasilan sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan. Sebab mereka merupakan aset utama perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia (*Human Resources*) bagi organisasi, instansi, maupun perusahaan ialah bahwa segala potensi yang dimiliki dimanfaatkan sebagai usaha meraih tujuan awal untuk mencapai visi, misi baik secara pribadi maupun dalam ranah yang lebih luas.

Kinerja yang baik merupakan harapan semua perusahaan yang mempekerjakan semua karyawan, karena hasil dari kinerja karyawan ini dapat memengaruhi pula peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Iklim kerja yang nyaman, aman, sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan agar mereka betah dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga mereka akan mengerahkan segala kemampuannya yang kemudian berdampak terhadap kinerja yang semakin meningkat.

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dipandang mampu untuk meningkatkan peran maupun sumbangan para karyawan terhadap organisasi. Pada prinsipnya, kualitas kehidupan kerja sangat penting untuk diterapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi untuk memberikan keseimbangan pada karyawannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh sebuah karyawan untuk mencapai visi, misi maupun tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan motivasi yang tinggi, akan memengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginannya. Apabila seseorang membutuhkan atau menginginkan sesuatu, maka ia akan termotivasi atau terdorong untuk mencapai hal tersebut. Disiplin sangat dibutuhkan oleh individu maupun organisasi dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Sebab dalam bertindak ataupun melakukan sesuatu dibutuhkan aturan-aturan yang akan membatasi setiap kegiatan. Duta Catering merupakan bagian dari CV Dharma Utama yang terdiri dari perusahaan konstruksi dan perusahaan Catering. Duta Catering Batu sudah berdiri sejak 1991 oleh Bapak Suhardjito yang terdaftar sebagai CV yaitu CV Dharma Utama. Duta Catering yang beralamatkan di Jl. Raya Areng-Areng No 26 Dadaprejo- Junrejo- Batu telah cukup dikenal oleh masyarakat daerah malang.

### **RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup pembahasan mengenai judul tugas akhir yang telah ditentukan oleh peneliti.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana diskripsi dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Dharma Utama-Duta Catering ?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering ?
3. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering ?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui diskripsi dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utam- Duta Catering.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering.

#### **MANFAAT PENELITIAN**

1. Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti serta dapat membandingkan hasil teori dengan praktik pada perusahaan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi bahan pembantu, referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

3. Sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia terutama bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial, untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

### **TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS KINERJA KARYAWAN**

Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*)**

Menurut Cascio (2006), kualitas kehidupan kerja (QWL) diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan “sekumpulan keadaan juga praktik dari tujuan organisasi, contohnya adalah memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, manajer sumber daya manusia yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan QWL sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dkk (2016) terdapat pengaruh positif, signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **MOTIVASI KERJA**

Hasibuan (Sutrisno, 2009:111) berpendapat bahwa motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vidianingtyas dan Putri (2014) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja.

H<sub>0</sub> : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **DISIPLIN KERJA**

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:86), mengatakan disiplin “adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Hadirnya disiplin kerja yang baik memberikan manfaat yang besar bagi kehidupan karyawan maupun organisasi yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Dharma Utama- Duta Catering dengan jumlah 82 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah sampel total atau sampel jenuh seperti yang diungkapkan oleh sugiyono (2013:126) bahwa “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

### **DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

#### **a. Variabel Dependen (Y)**

Kinerja adalah output yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaannya dalam waktu tertentu. Indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas (*Quality*)
- b. Kuantitas (*Quantity*)
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
- d. Efektivitas biaya (*Cost-Effectiveness*)
- e. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)
- f. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervision*)

#### **b. Variabel Independen (X)**

##### **1. Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) adalah respon perusahaan terhadap kebutuhan pegawai dan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan. Indikator kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perhatian
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan sekerja
- d. Atasan
- e. Lingkungan kerja

##### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan dengan tujuan meningkatkan kinerja maupun produktivitas perusahaan. Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan hubungan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

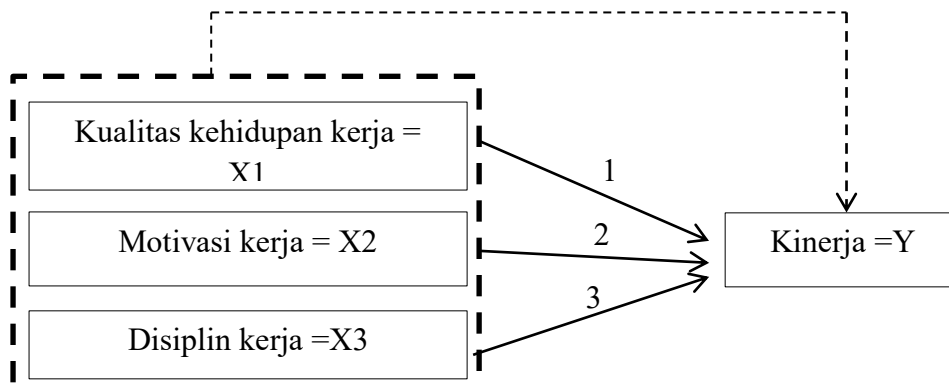
### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan terhadap aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :


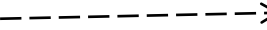
- a. Ketentuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Sanksi hukuman
- e. Ketegasan
- f. Hubungan kemanusiaan

### Model Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah dirumuskan sebelumnya, maka dapat digambarkan model penelitian ini yakni sebagai berikut:



Gambar 1.1 : Kerangka Konseptual

Keterangan :  Parsial  
 Simultan

### METODE ANALISIS DATA UJI INSTRUMEN PENELITIAN

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan “pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur” Sekaran dan Bougle (2013:225). Untuk mengetahui kevalidan suatu instrumen, maka akan dilakukan pengujian dengan bantuan program komputer pengolahan data SPSS 14.0 dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5%.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan “alat yang digunakan untuk mengetahui

konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tersebut dapat digunakan, dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang” Ghozali (2013:47).

### Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak” Ghozali (2006:110). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau pembabaran data statistik pada sumbu diagonal dan grafik distribusi normal (Ghozali, 2013:105-106). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer analisis data SPSS 14.0 yaitu uji normalitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini dilihat dari nilai probabilitas uji. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka residual berdistribusi normal, demikianpun jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka residual tidak berdistribusi normal.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### UJI MULTIKOLINIERITAS

“Mutikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen” (Priyatno, 2012:151). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. “Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ ” (Ghozali, 2011:105).

#### UJI HETEROKEDASTISITAS

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gozali, 2006:105). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas. uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 14.0 yaitu melalui uji statistika *kolmogorov smirnov* yang merupakan salah satu alat pendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas. Dengan ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ditemukan masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

### ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Berikut adalah rumus persamaan regresi linier berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja (*quality of work life*)
- X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja
- X<sub>3</sub> : Disiplin Kerja
- a : Konstanta

- b : Koefisien Regresi  
e : *error* ( tingkat kesalahan )

### **PENGUJIAN HIPOTESIS**

Dalam penelitian ini, digunakan uji F dan uji t yakni antara lain sebagai berikut:

#### **UJI F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni variabel Y.

#### **Uji t**

bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat.

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### ***UJI INSTRUMEN PENELITIAN***

##### **a. Uji Validitas**

Adapun ketentuan perhitungan uji validitas dengan tingkat signifikansi 5% dalam Priyono (2015), yaitu sebagai berikut: Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

##### **b. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 diatas, ditunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, yaitu dimana masing-masing item variabel mempunyai  $r_{Alpha}$  lebih dari 0,60, artinya alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya.

##### **Uji Normalitas**

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas didapatkan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Z*  $9,62 > 0,05$  maka residual data berdistribusi normal.



## UJI ASUMSI KLASIK

### UJI MULTIKOLINIERITAS

Simpulan dari penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolonieritas dalam model regresi atau tidak adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

### UJI HETEROKEDASTISITAS

Tabel 4.13 dinyatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi karena nilai signifikansi masing-masing variabel independen > dari 0,05.

### ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,336	4,885		3,754	,000
	Kualitas kehidupan kerja	,383	,133	,362	2,881	,005
	Motivasi	-,129	,180	-,075	-,718	,475
	Disiplin kerja	,090	,097	,117	,930	,355

Dari tabel 4.11 diketahui persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 18,336 + 0,383X_1 + -,129X_2 + 0,090X_3$$

## UJI HIPOTESIS

### Uji F

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji t

Berdasarkan tabel 4.15, Uji t dapat dianalisa :

#### 1. Kualitas Kehidupan Kerja (*quality of work life*)

Variabel X<sub>1</sub> dapat diketahui dari uji t yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 2,881 dengan tingkat signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

## 2. Motivasi Kerja

Variabel X2 dapat diketahui dari uji t bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0,718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,475 lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

## 3. Disiplin Kerja

Variabel X3 dapat diketahui dari uji t bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,930 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,355 lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari penelitian dan hasil pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Simpulan diskripsi kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama – Duta Catering menjelaskan bahwa:
  - a. Indikator rekan kerja dengan pernyataan sesama rekan kerja saling membantu dalam menangani pekerjaan digambarkan tertinggi.
  - b. Indikator kebutuhan pengakuan dengan pernyataan selama ini perusahaan menghargai hasil kerja saya digambarkan tertinggi.
  - c. Indikator ketentuan dan sanksi hukuman dengan pernyataan saya meminta izin apabila tidak masuk kerja, dan bagi yang melanggar aturan maka diberikan sanksi digambarkan tertinggi.
  - d. Indikator hubungan antar perseorangan dengan pernyataan saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja digambarkan tertinggi.
2. Kualitas kehidupan kerja dibentuk oleh indikator perhatian, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering.
3. Motivasi dibentuk oleh indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri dinyatakan tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama Duta Catering.
4. Disiplin kerja dibentuk oleh indikator ketentuan teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan dinyatakan tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama- Duta Catering.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini sudah dilakukan sesuai dengan prosedur, akan tetapi masih mempunyai keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di CV Dharma Utama- Duta Catering tidak mencakup CV lainnya ataupun perusahaan-perusahaan lainnya,

sehingga hasil penelitian ini hanya bisa dimanfaatkan oleh CV Dharma Utama- Duta Catering saja.

2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sementara masih banyak lagi variabel-variabel lainnya yang memengaruhi kinerja yang perlu diteliti.

### **Saran**

Saran yang disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Peneliti menyarankan kepada CV Dharma Utama -Duta Catering, agar lebih memerhatikan lagi lingkungan kerja terutama dari segi fasilitas kerja karyawan.
2. Peneliti menyarankan kepada CV Dharma Utama- Duta Catering, agar memberikan gaji yang lebih tinggi kepada karyawan.
3. Disarankan kepada CV Dharma Utama agar pimpinan lebih memerhatikan lagi karyawannya dengan memberikan teladan yang lebih baik dalam bekerja, lebih obyektif dengan memerhatikan produktivitas hasil kerja mereka, memberikan ketegasan terutama dari segi kedisiplinan dan agar karyawan lebih membangun hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan, atasan, maupun orang lain.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang memengaruhi kinerja sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA:**

- Cascio. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality Of Life, Profits*. McGraw-Hill Irwin.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Liana, Yayuk dan Irawati Rina. 2014. *Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. 03. No 01. 17-34.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI
- Sari dkk. 2016. “*Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pd. Bkk Dempet Kabupaten Demak*”. *Journal Of Management*. 02 No 02
- Sekaran dkk. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 6th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Vidianingtyas dan Putri. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Catering di Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 05. 99-110.

**Lina Apriana\*)** adalah Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

**Hadi Sunaryo \*\*)** adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

**M. Khoirul ABS\*\*\*)** adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma